



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Письмо Минкультуры РФ от 14.07.2010 N
45-01-39/04-ПХ

"Об установлении примерных целевых
показателей эффективности
деятельности работников учреждений
культуры, искусства, образовательных
учреждений и науки, подведомственных
Министерству культуры Российской
Федерации"

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: □28.02.2019

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

ПИСЬМО
от 14 июля 2010 г. N 45-01-39/04-ПХ

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПРИМЕРНЫХ ЦЕЛЕВЫХ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ
КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ И НАУКИ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ КУЛЬТУРЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В связи с введением новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры в соответствии с [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583, Министерство культуры Российской Федерации разработало совместно с НИИ труда и социального страхования Минздравсоцразвития России и согласовало с Российским Профсоюзом работников культуры "[Примерные целевые показатели](#) эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации".

[Целевые показатели](#) разработаны в целях оказания практической и методической помощи федеральным учреждениям культуры и искусства, а также органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований для определения стимулирующих выплат и премирования работников учреждений за выполненную

работу при разработке учреждениями локальных нормативных актов.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат и премирования работников учреждения определены [Приказом](#) Министерства культуры Российской Федерации от 28 августа 2008 г. N 64.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирование качества труда работников основывается на показателях качества, которые устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период установления стимулирующих выплат - один год. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, закрепляется приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Оценка эффективности деятельности работника производится на основе применения целевых показателей его работы, входящих в основу системы стимулирования и позволяющих определять размеры стимулирующих выплат. Для решения этой задачи, в первую очередь, необходимо определить данные показатели.

Определение целевых показателей эффективности деятельности работников проводится на основе анализа и увязки между собой следующих

позиций: целей деятельности учреждения; программой его развития; целей деятельности отдельных структурных подразделений; характера деятельности разных категорий работников; круга их должностных обязанностей.

Таким образом, показатели эффективности деятельности работников находятся в общей связи с плановыми показателями деятельности учреждений, утвержденными приказами Минкультуры России для стимулирования труда руководителя учреждения.

Целевые показатели устанавливаются на основе качественных показателей результата труда разных категорий работников и единиц измерения показателей.

П.В.ХОРОШИЛОВ

Приложение

Утверждаю
Заместитель Министра культуры
Российской Федерации
П.В.ХОРОШИЛОВ

**ПРИМЕРНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ
КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ И НАУКИ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ КУЛЬТУРЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

(Согласованы с Российским профсоюзом работников
культуры
23 июня 2010 г. N 03-12/73)

В соответствии со спецификой деятельности конкретного учреждения, структурного подразделения, предлагаемые примерные целевые показатели эффективности деятельности работников учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации могут быть конкретизированы, расширены.

Показатели для определения размеров стимулирующих выплат
для работников учреждений исполнительского искусства

Высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре

Данный показатель оценки эффективности деятельности работников определяется на основании внутренних локальных актов учреждений, в которых устанавливается средняя загрузка по должности (профессии) и применяется при ее перевыполнении или как минимум достижении. Может распространяться на: артистический персонал; часть художественного, административного персонала и рабочих, непосредственно занятых в подготовке представления и его проведении. Средняя загрузка определяется исходя из общих количественных параметров работы, которые объективно применимы к анализу деятельности в должности (профессии) (общее количество: вызовов на репетиции, представления; ролей, партий; участия в проведении и обслуживании репетиций, представлений; видов выполняемых работ по каждому проекту) к количеству исполнителей, на которых распространяются соответствующие показатели. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.

Особые творческие

за роль, исполнение концертной и цирковой

достижения	<p>программы (номера), режиссуру, хореографию, сценографию, костюмированное, музыкальное, световое, звуковое и художественное оформление спектакля, за постановку концертных и цирковых номеров. Данный показатель оценки определяется на основании внутренних локальных актов учреждений, разработанных, согласованных и утвержденных при непосредственном участии творческих комиссий (художественных советов) учреждений. Под особыми творческими достижениями могут подразумеваться такие личные профессиональные достижения, как: номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль; сложная партия, номер, отрывок; художественное решение и т.д.), творческое новаторство. В локальном нормативном акте данный показатель конкретизируется по видам деятельности, согласно чему творческая комиссия оценивает конкретного работника. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.</p>
Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для библиотечных работников	
Выполнение и перевыполнение плановых показателей по количеству	<p>Данный показатель в первую очередь распространяется на работников, от трудовых функций которых зависит выполнение установленного плана. Как правило, составление</p>

<p>посещений, комплектования библиотечных фондов, справочно-библиографического обслуживания и книговыдачи в год</p>	<p>перспективных, текущих планов и контроль за их выполнением входит в должностные обязанности руководителей соответствующих структурных подразделений, однако по итогам отчетного периода (квартал, полугодие, год) этот показатель может быть применен ко всему персоналу. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.</p>
<p>Количество и высокий уровень отреставрированных единиц</p>	<p>Работа по реставрации является важной составляющей деятельности учреждения. Данная работа может быть разной по сложности и от этого требует отдельных профессиональных качеств (усидчивость, аккуратность, терпение). В этой связи может возникнуть ситуация, когда не все работники будут выполнять ее одинаково и с надлежащим качеством. При этом по выполнению других функций к ним не будет претензий. Введение в систему стимулирования данного показателя позволит в сложившейся ситуации привлечь к данной работе специалистов, готовых ее исполнять в необходимом количестве (согласно установленному плану) и с надлежащим качеством. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премий по итогам</p>

	работы.
Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки	Освоение и внедрение новых методик и технологий позволяет выходить на более высокий уровень как предоставления услуг, так и организации рабочего процесса. Однако на начальном этапе требует от работников дополнительных усилий по освоению новаций. Для усиления заинтересованности работников в освоении и внедрении инновационных методов работы целесообразно установить данный показатель в увязке с временными требованиями, отведенными на данный процесс. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.
Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работе	Высокий уровень подготовки и творческая активность работника являются профессионально-деловыми качествами работника, характеризующими не только его личную результативность, но и высокий уровень мотивации. В этой связи данный показатель оценки работника рекомендуется применять также и с целью поддержания его мотивации и, конечно же, для учета в заработной плате работника оценки его труда в соответствии с личной результативностью, как фактической, так и планируемой. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий

	коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.
Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для музейных работников	
Выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности в год	Данный показатель в первую очередь распространяется на работников, от трудовых функций которых зависит выполнение установленного плана. Как правило, составление перспективных, текущих планов и контроль за их выполнением входит в должностные обязанности руководителей соответствующих структурных подразделений, однако по итогам отчетного периода (квартал, полугодие, год) этот показатель может быть применен ко всему персоналу. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.
Высокий уровень подготовки и проведение лекций, экскурсий, музейных мероприятий	Данный показатель оценки определяется экспертным методом с учетом полученных отзывов при непосредственном участии научных комиссий (ученых советов). Позволяет дать оценку качества результатов труда работника. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.

<p>Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок</p>	<p>Данный показатель позволяет оценить активность работника в реализации проектов организации с позиции его результативности и профессиональной подготовленности. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.</p>
<p>Творческая активность в научно-методической и (или) научно-исследовательской работе</p>	<p>Творческая активность работника является профессионально-деловым качеством работника, характеризующим не только его личную результативность, но и его потенциал и уровень мотивации. В этой связи данный показатель оценки работника рекомендуется применять также и с целью поддержания его мотивации и, конечно же, для учета в заработной плате работника оценки его труда в соответствии с личной результативностью, как фактической, так и планируемой. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.</p>
<p>Сохранение, реставрация и комплектование музейных фондов</p>	<p>Работа по сохранению, реставрации и комплектованию музейных фондов предъявляет к работнику особые требования к квалификации, наличие специальных знаний и навыков. В зависимости от ее видов может</p>

	<p>дифференцироваться ее сложность, и следовательно, изменяться напряженность труда и содержание. Для установления оценки деятельности работника по данному показателю необходимо классифицировать эти работы по их сложности. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.</p>
<p>Показатели для определения стимулирующих выплат для педагогических работников в образовательных учреждениях</p>	
<p>Количество призеров олимпиад, конкурсов, частота участия в конкурсах</p>	<p>Данные показатели характеризуют потенциал работника, его творческую активность, уровень подготовки и позволяют при оценке работника количественно измерить его результативность. Данные показатели оценки эффективности деятельности работников могут быть применены при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент): за качество выполняемых работ, премий по итогам работы</p>
<p>Работа по методическому обеспечению учебного процесса</p>	<p>за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы</p>
<p>Количество выступлений на кафедре, педсовете,</p>	<p>за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы</p>

<p>методобъединениях, внедрение опыта педагога на уровне образовательного учреждения, количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий для взаимопосещения</p>	
<p>Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и др. - частота посещения конференций, количество выступлений в течение учебного года</p>	<p>за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы</p>
<p>Победы (номинации) в профессиональных конкурсах</p>	<p>за качество выполняемых работ</p>
<p>Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для работников учреждений науки</p>	
<p>Активность в научно-методической и (или) научно-</p>	<p>Активность в научной деятельности зависит от профессиональных качеств работника, включающих его творческий потенциал, квалификацию. В этой</p>

<p>исследовательской работе</p>	<p>связи у работников она может быть разной по количеству и сложности выполняемых работ. Таким образом, при оценке работника его научную активность можно определять количественными значениями фактической загруженности в НИР, так и уровнем сложности, важности выполняемой работы. Уровни сложности или важности работы классифицируются экспертным путем. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.</p>
<p>Публикации в международных и российских научных изданиях, публикации в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ) и иных системах цитирования</p>	<p>Данные показатели также характеризуют творческую активность, самостоятельность работника, являются объективными в применении, так как поддаются прямому учету. Данные показатели оценки эффективности деятельности работников могут быть применены при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы.</p>
<p>Участие в конференциях, конгрессах и иных научных мероприятиях</p>	
<p>Участие в образовательном процессе (разработка методических</p>	

<p>материалов, чтение лекций, проведение семинаров), деятельность в качестве научного руководителя</p>	
<p>Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для административно-управленческого персонала, работников бухгалтерии и экономических служб</p>	
<p>Выполнение и перевыполнение плановых показателей</p>	<p>Выполнение работ в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.</p>
<p>Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону</p>	
<p>Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности</p>	<p>В представленной формулировке показатель носит общий характер, который может быть в локальном нормативном акте раскрыт более точно. Так, по отношению к работникам различных служб учреждения могут применяться следующие показатели: аттестация персонала; аттестация рабочих мест по условиям труда; выполнение норм по охране труда и здоровья персонала учреждения; соблюдение финансовой дисциплины, соблюдение сроков статистической и иной отчетности; соблюдение требований пожарной безопасности в учреждении и др.). Показателем качества выполняемой работы и условием</p>

	<p>положительной оценки работника могут являться - отсутствие санкций со стороны проверяющих органов или отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.</p>
<p>Показатели для определения размеров стимулирующих выплат для технического и обслуживающего персонала</p>	
<p>Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры</p>	<p>Условием выполнения данного показателя является отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством. Также исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения вверенных ему технических средств. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.</p>
<p>Упреждение нарушений правил поведения при осмотре экспозиции на</p>	<p>Наблюдение за тем, чтобы посетители не нарушали правила поведения..., является одной из основных должностных обязанностей смотрителей</p>

уровне, на профессиональном уровне

музейных. В этой связи немаловажной составляющей оценки может являться уровень проведения данной работы. А именно, степень корректности работника по отношению к посетителям, по недоразумению нарушающим существующие правила. Данная функция должна выполняться в форме, вызывающей понимание посетителя, и без привлечения постороннего внимания. Работа, выполняемая на таком уровне, может быть признана как профессиональная. Одним из факторов, влияющих на данную оценку, является отсутствие жалоб на персонал в книге отзывов. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](#)